

**Procedura di
Segnalazione
Whistleblowing**

EUROSUOLE S.p.A.

INDICE

1. Premessa
2. Scopo della procedura e ambito di applicazione
3. Destinatari della procedura (segnalanti)
4. Oggetto della segnalazione
5. Canali di segnalazione
6. Canale di segnalazione interna e gestore
7. Piattaforma
8. Procedura di gestione della segnalazione
9. Garanzia e tutele del segnalante e del segnalato
10. Trattamento dati personali e conservazione della documentazione
11. Documenti collegati e aggiornamento procedura

1

Premessa

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing") ha recepito in Italia la direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e contiene altresì disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa nazionale.

Lo scopo della suddetta direttiva è di disciplinare all'interno dell'Unione la protezione dei cd. whistleblowers (o "segnalanti") e cioè delle persone che lavorano nel settore pubblico o privato, le quali decidano di segnalare illeciti (violazioni del diritto dell'Unione che ledono pubblici interessi) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare, l'intento è quello di rafforzare la tutela dei segnalanti: (i) introducendo canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri; (ii) garantendo una protezione efficace degli informatori dalle ritorsioni.

La normativa italiana, invero, risultava in parte, già allineata alle previsioni della direttiva, essendo la materia del c.d. whistleblowing, regolata, per il settore pubblico e per il settore privato, rispettivamente, dai decreti legislativi 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-bis e ss.), poi modificati dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, ma il legislatore ha ritenuto di raccogliere in un unico testo normativo la disciplina relativa al whistleblowing, tenendo conto delle previsioni legislative vigenti e di quelle da adottare per conformarsi agli obblighi comunitari, ampliando pertanto l'ambito di applicazione previsto dalla direttiva medesima.

La Eurosuole S.p.A. (di seguito anche "Eurosuole" o la "Società"), nello svolgimento della propria attività imprenditoriale ed all'interno della propria organizzazione, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da libertà di espressione e di informazione, nonché da comportamenti corretti e da una buona governance; per tali ragioni, riconosce l'importanza di disporre di una procedura interna che disciplini la segnalazione di condotte illecite ed al fine di ottemperare al disposto del suddetto Decreto Whistleblowing, ha deciso di adottare la presente procedura (di seguito "Procedura Whistleblowing" o anche semplicemente la "Procedura").

2

Scopo della procedura e ambito di applicazione

La Procedura ha lo scopo, da un lato, di mettere a conoscenza del potenziale segnalante i propri diritti, le corrette procedure da seguire, l'estensione e i limiti della sua tutela; dall'altro, per il soggetto ricevente, ed eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione e trattazione della segnalazione, di metterlo in condizione di conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità; non da ultimo, anche soggetti terzi eventualmente menzionati nella segnalazione possono avere conoscenza del trattamento dei dati che li riguardano e dell'accessibilità ai dati medesimi.

Vengono pertanto indicati i canali di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché le misure di protezione previste; specifica disciplina è dedicata inoltre al processo di ricezione, trattamento e gestione delle segnalazioni da parte di Eurosuole, nel rispetto della normativa vigente.

Occorre precisare che tale nuovo canale di comunicazione, seguendo regole proprie, rimane distinto rispetto al sistema già esistente di comunicazione all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "OdV") delle condotte rilevanti secondo quest'ultima normativa, con la conseguenza che eventuali violazioni del modello organizzativo 231 ("MOG") potranno continuare ad essere indirizzate all'OdV, a mezzo mail, dell'indirizzo odv231eurosuole@gmail.com.

3

Destinatari della procedura (segnalanti)

La presente Procedura è destinata ai soggetti indicati dall'art. 3, comma 3 del Decreto Whistleblowing, che segnalano le violazioni di disposizioni normative

nazionali o dell'Unione europea, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro nella e/o per conto di Eurosuole (di seguito anche "Segnalanti/e"), ossia:

- i **lavoratori subordinati** di qualsiasi tipo, comprese le figure assimilabili per legge, i somministrati, gli interinali ed i prestatori occasionali;
- i **lavoratori autonomi** di qualsiasi tipo, comprese le figure assimilabili per legge;
- i lavoratori o i **collaboratori** che, anche se non rientranti nelle suddette categorie, svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e/o per suo conto;
- i **liberi professionisti** ed i **consulenti**, che prestano la propria attività presso la Società e/o per conto della stessa, compresi i suoi fornitori strategici;
- i **volontari** ed i **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società e/o per conto della stessa;
- gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società e/o per conto della stessa (ad esempio i soci, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i singoli Amministratori e gli Amministratori delegati, i componenti dell'OdV).

Oltre a tali soggetti, la tutela è riconosciuta anche al cd. **soggetto facilitatore** (colui che assista eventualmente il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata, come ad esempio il collega di lavoro dello stesso o di altro ufficio, il sindacalista ecc.), ma anche ad eventuali **enti di proprietà del segnalante e/o presso cui lo stesso lavora e/o che comunque operano nel medesimo contesto lavorativo**.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi **terminato**, se le informazioni sono state acquisite durante il rapporto medesimo, nonché a coloro il cui rapporto **non sia ancora iniziato**, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

Non vengono invece trattate le segnalazioni ricevute da soggetti diversi rispetto a quelli sopra elencati, ai quali non si applicano le tutele e sanzioni previste dal Decreto Whistleblowing.

Oggetto della segnalazione

Per “**segnalazione**” si intende la rivelazione spontanea da parte del Segnalante di violazioni (illeciti, atti, comportamenti od omissioni) di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità della Società, di cui il Segnalante medesimo sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo (di seguito “Segnalazione/i”), che consistono in:

- **illeciti civili, amministrativi, contabili e penali;**
- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo** (di seguito anche “MOG”), compreso il codice etico (di seguito “Codice Etico”);
- illeciti commessi in **violazione di norme dell’Unione europea e/o di quelle nazionali di attuazione** (per esempio riguardo gli appalti pubblici, i servizi, prodotti e mercati finanziari, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la salute pubblica, la protezione dei consumatori, la tutela della vita privata, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione europea nei settori sopra indicati;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea tutelati ai sensi dell’art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (“TFUE”) (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, par. 2, TFUE, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società.

Non saranno trattate le segnalazioni diverse da quelle sopra indicate e le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale del Segnalante**, che attengono esclusivamente al suo rapporto individuale di lavoro (ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi ecc.), oppure inerenti al suo rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Inoltre, non rientrano nell’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura le segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti dell’Unione europea o nazionali, che prevedono procedure apposite, nonché le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del Segnalante e la **Segnalazione** deve avere un **contenuto preciso, dettagliato, circostanziato e verificabile**, deve fare riferimento a fatti rilevanti, oltre che essere basata su fondati motivi e notizie veritiere.

Il Segnalante è tenuto, pertanto, a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari per valutare la Segnalazione, tra i quali a titolo esemplificativo:

- le sue generalità, con indicazione della posizione/funzione o attività svolta nell'ambito della Società (salvo il caso in cui scelga di mantenere l'anonimato);
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- la descrizione delle circostanze in cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore della violazione segnalata e/o la persona comunque implicata nella violazione medesima (di seguito "Segnalato");
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sulle violazioni segnalate, o altri elementi che consentano l'identificazione degli stessi;
- l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato, oppure, ove questi non siano nella disponibilità del Segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga.

Sebbene sia prevista la possibilità di effettuare Segnalazioni anonime, che saranno comunque trattate, Eurosuole incoraggia a preferire quelle nominative, per poter garantire la tempestività e l'efficienza nella gestione delle stesse.

5

Canali di segnalazione

Il Segnalante può utilizzare i seguenti canali di segnalazione:

- **canale di segnalazione interna**: che è attivato dalla Società in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing (di seguito "Canale di Segnalazione Interna" o "Segnalazione Interna"), come meglio descritto nei successivi capitoli, il cui utilizzo è fortemente raccomandato;

- **canale di segnalazione esterna**: che è attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), come previsto dall'art. 7 del Decreto Whistleblowing, e può essere utilizzato dal Segnalante nei seguenti casi:

- quando il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme al Decreto Whistleblowing;
- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;

- ha fondato motivo di ritenere, nei termini di cui al punto precedente, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- **divulgazione pubblica**: rendere di pubblico dominio le informazioni sulla violazione tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (per esempio TV, social network ecc.), soltanto al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non ha ancora ricevuto riscontro nei termini previsti per legge e comunque ragionevoli;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (per esempio occultamento o distruzione di prove, fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa);

- **denuncia all'autorità giudiziaria**: possibilità di inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo all'autorità giudiziaria, la quale deve rispettare le regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni.

Si precisa infine che, eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del relativo Modello di Organizzazione e Gestione (cd. "MOG 231"), le quali, in alternativa al canale ordinario, all'indirizzo odv231eurosuole@gmail.com, possono essere effettuate al suddetto **Canale di Segnalazione Interna**, non possono tuttavia essere veicolate attraverso gli altri canali pure previsti per le fattispecie disciplinate dal Decreto Whistleblowing.

6

Canale di segnalazione interna e gestore

Eurosuole, dopo aver sentito le rappresentanze sindacali, ha attivato un proprio **Canale di Segnalazione Interna**, che utilizza una piattaforma informatica (di seguito la "Piattaforma") per garantire, anche attraverso strumenti di crittografia, la **riservatezza** dell'identità del Segnalante, del facilitatore, del Segnalato e/o della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché

del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, come previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing.

La gestione del suddetto canale di segnalazione interna è affidata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Gestore"), soggetto dotato dei necessari requisiti di autonomia e di specifica formazione, che svolge le seguenti attività, conformemente a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing:

- rilascia al Segnalante **avviso di ricevimento** della Segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le **interlocuzioni con il Segnalante** e, se necessario, chiede chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori;
- **dà un corretto seguito alla Segnalazione** ricevuta;
- fornisce **riscontro al Segnalante, entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sia sul canale di segnalazione interno, che su quello esterno gestito dall'ANAC, con particolare riferimento ai presupposti e alle procedure per effettuare le relative segnalazioni, nonché ai soggetti cui ne è affidata la gestione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate tramite l'accesso alla Piattaforma, come meglio descritto nei successivi capitoli, nelle seguenti forme:

- **in forma scritta**, con modalità informatiche (compilando l'apposito modello della Piattaforma);
- **in forma orale**, tramite messaggio vocale registrato attraverso la Piattaforma, con un sistema di alterazione della voce e trascrizione, per garantire l'anonimato e la riservatezza;
- richiedendo un incontro in presenza.

Le Segnalazioni non possono essere inviate attraverso forme diverse da quelle sopra indicate ed utilizzabili esclusivamente tramite la Piattaforma, in quanto le Segnalazioni ricevute per esempio via email o a mezzo del servizio postale non possono garantire totalmente il rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing.

Ad ogni modo, eventuali Segnalazioni da chiunque ricevute al di fuori della Piattaforma, dovranno essere trasmesse tempestivamente al Gestore, che valuterà come procedere, seguendo poi la procedura prevista di seguito.

7

Piattaforma

La Piattaforma è raggiungibile tramite il sito web di Eurosuole, nella apposita sezione "Whistleblowing" ed al seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Eurosuole>.

La Piattaforma adotta la politica c.d. "no log", cioè non rileva in alcun modo, né diretto né indiretto, informazioni sulle modalità di accesso alla stessa (per esempio il server e/o l'indirizzo IP), al fine di garantire l'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing.

Essa è fornita da un soggetto specializzato, terzo ed indipendente dalla Società e che garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando sistemi di cifratura avanzata ed altri metodi di protezione da accessi non autorizzati.

Le Segnalazioni trasmesse mediante la Piattaforma sono ricevute dal Gestore. Dopo l'accesso in Piattaforma, il Segnalante riceverà una email contenente USER ID e Password, per accedere alla propria pagina personale e un video tutorial per capire come effettuare la Segnalazione.

Il Segnalante viene quindi guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse, che gli consentiranno di fornire tutti gli elementi utili per la gestione della Segnalazione.

Nel momento dell'invio della Segnalazione, quest'ultima apparirà sulla homepage del Segnalante e al contempo la Piattaforma invierà anche una notifica automatica di Segnalazione al Gestore; con le proprie credenziali il Segnalante potrà in ogni momento monitorare lo stato di avanzamento della sua Segnalazione, inserire ulteriori elementi alla Segnalazione, rispondere ad eventuali richieste di chiarimento e/o integrazione del Gestore, instaurare un colloquio virtuale (chat) con il Gestore.

Il Segnalante deve conservare le credenziali ricevute e mantenerle riservate. Eurosuole non sarà responsabile per l'eventuale furto e/o smarrimento e comunque le potrà recuperare seguendo la procedura on-line.

8

Procedura di gestione della segnalazione

Le Segnalazioni ricevute sono gestite attraverso la seguente procedura:

- **Analisi preliminare:** il Gestore rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e verifica la sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal Decreto Whistleblowing (ossia se il Segnalante rientra tra i soggetti qualificati, se la violazione rientra tra quelle segnalabili e la fondatezza della Segnalazione) al fine di valutare l'ammissibilità della Segnalazione.

In questa fase il Gestore potrà avvalersi del supporto di professionisti esterni e, qualora necessario, di specifiche funzioni aziendali, per quanto di rispettiva

competenza; potrà richiedere al Segnalante chiarimenti e/o ulteriori informazioni e/o documenti mediante la chat presente sulla Piattaforma, in particolare in caso di Segnalazione anonima.

Se a seguito di tali analisi preliminari, risulti che il Segnalante non rientra tra i soggetti qualificati, oppure la violazione non rientra tra quelle segnalabili, oppure emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o la manifesta infondatezza dei fatti riportati, la Segnalazione sarà ritenuta inammissibile e archiviata, con comunicazione al Segnalante delle relative motivazioni; se, invece, la Segnalazione risulti ammissibile, verrà avviata la successiva fase istruttoria.

• **Istruttoria:** in questa fase il Gestore provvederà a:

- avviare attività di approfondimento interna e/o analisi specifiche sui fatti o sulle condotte segnalate;
- concordare con il responsabile della funzione interessata dalla Segnalazione l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con la Società eventuali iniziative da intraprendere per tutelare gli interessi della stessa o per attuare condotte riparatorie;
- richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato;
- sottoporre i risultati a chi di competenza, organi preposti interni e/o enti/istituzioni esterne, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti.

Non compete invece al Gestore accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione.

• **Chiusura della Segnalazione:** il Gestore si impegna a fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento; tale riscontro può consistere nella comunicazione di archiviazione, nell'avvio di una inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio ad un'autorità competente.

Con tale comunicazione il Gestore dichiara la chiusura del procedimento, sempre che l'attività istruttoria non debba proseguire e dunque anche successivamente gli esiti saranno comunicati al Segnalante.

9

Garanzie e tutele del segnalante e del segnalato

Il Gestore e comunque tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a garantire la **riservatezza** sull'esistenza e sul

contenuto delle stesse, nonché sull'identità **dei Segnalanti e dei Segnalati**, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto Whistleblowing.

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi, direttamente e/o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante, a soggetti diversi dal Gestore o comunque da coloro che siano autorizzati a trattare tali dati.

Nei confronti del **Segnalante non è consentita**, né tollerata **alcuna forma di ritorsione**, anche solo tentata o minacciata, per la Segnalazione effettuata (ad esempio il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni o il cambiamento del luogo di lavoro, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, la discriminazione o comunque un trattamento sfavorevole, la mancata conversione di un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata dello stesso, ecc.).

L'applicazione delle **misure di protezione** presuppone comunque che:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia una **convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo del Decreto Whistleblowing e non si tratti invece di meri sospetti o "voci di corridoio";
- la Segnalazione sia avvenuta nel rispetto del medesimo Decreto Whistleblowing;
- ci sia un rapporto di **conseguenzialità tra Segnalazione e misure ritorsive** eventualmente subite.

Presso l'ANAC è, altresì, istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Il Segnalante può inoltre comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'ANAC, in tal caso, deve informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il Segnalante eventualmente licenziato a causa della Segnalazione ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro e l'autorità giudiziaria può adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare una effettiva tutela, compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità dei relativi atti ritorsivi.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto Whistleblowing, che prevede la **non punibilità del Segnalante per la rivelazione di informazioni segrete e/o che offendano la reputazione del Segnalato**, quando al momento della Segnalazione questi abbia fondati motivi per ritenere tale rivelazione necessaria per svelare la violazione, quando è **accertata**, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua **responsabilità civile, per lo stesso titolo**, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave, **non è garantita l'applicazione delle misure di protezione** ed al **Segnalante** è irrogata una **sanzione disciplinare** (oltre a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro da parte di ANAC

in caso di accertamento di una sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia).

La Società garantisce al Segnalato le stesse tutele previste per il Segnalante, fino alla conclusione del procedimento, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista per legge, che imponga l'obbligo di comunicare l'identità dello stesso (per esempio l'ordine dell'Autorità giudiziaria).

Il Segnalato può inoltre chiedere alla Società di essere sentito e può partecipare al procedimento anche mediante trasmissione di osservazioni scritte e documenti.

10

Trattamento dati personali e conservazione della documentazione

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing e nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente ed applicabile in materia di protezione dei dati personali (privacy), compreso il Regolamento UE 2016/679 (di seguito anche "GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, come specificato nell'informativa privacy per i Segnalanti (di seguito "Informativa Privacy Whistleblowing") pubblicata sulla Piattaforma.

Le Segnalazioni ricevute e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione della stessa, come previsto dall'art. 14 del Decreto n. 24/2023.

Se la Segnalazione dovesse risultare fondata e/o se dovesse essere avviata un'azione disciplinare e/o giudiziaria, sarà conservata per dieci anni o per il maggior periodo eventualmente necessario per adempiere a disposizioni di legge e/o a fini di tutela giudiziaria, nel rispetto dei termini di prescrizione e/o decadenza eventualmente previsti.

Il Segnalato o comunque la persona coinvolta nella Segnalazione non può, per il tempo in cui ciò costituisca misura necessaria e proporzionata, esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce ai soggetti interessati al trattamento (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto di ottenere la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità dei dati e di opposizione al trattamento).

Titolare del trattamento con riferimento al canale di segnalazione interno è Eurosuole S.p.A., mentre il Gestore assume la qualifica di persona autorizzata al trattamento.

Documenti collegati e aggiornamento procedura

Per garantire la messa a disposizione di informazioni chiare ed accessibili a tutti, come previsto dal Decreto Whistleblowing, la presente Procedura e tutte le policy ed i documenti ad essa collegati sono consultabili on-line attraverso il link dedicato presente sul sito della Società, nonché sulla Piattaforma e saranno, altresì, oggetto di revisione periodica, per garantire il costante aggiornamento alla normativa di riferimento, nonché l'allineamento con eventuali modifiche e/o integrazioni organizzative e/o operative.

DATA DI PUBBLICAZIONE

Civitanova Marche, 17 dicembre 2023